

DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA ACERCA DE LA TRANSACCIÓN EN MATERIAL LABORAL

Breve análisis sobre la aplicabilidad de la transacción como un medio alternativo para la terminación de los juicios orales o escritos en materia laboral.

Dr. Héctor Luis Miranda Vargas
Profesor de Derecho Laboral de la Universidad Católica de Guayaquil.
Conjuez Permanente de la Corte Suprema de Justicia

Para comprender lo que significa la transacción en términos generales nos debemos remitir al Código Civil, el mismo que nos indica se trata de un contrato por el que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o prevén uno eventual.

Este contrato debe reunir determinados requisitos para su validez que los podríamos compendiar, en la capacidad de los intervinientes, su consentimiento, y objeto lícito así como causa igualmente lícita.

Con tales antecedentes se ha planteado en La Historia Laboral Ecuatoriana la gran interrogante si procede o no la transacción en esta materia, tomando en cuenta que la Constitución Política del Estado Ecuatoriano señala que los derechos de los trabajadores son "Irrenunciables", así como el artículo 4 del Código de Trabajo vigente.

Algunos tratadistas señalan que una transacción en general lleva implícita concesiones mutuas que se hacen las partes, por tanto si son irrenunciables los derechos de los trabajadores no cabría la transacción como instrumento válido para la terminación de un litigio, naciendo aquí la gran pregunta materia de esta reflexión .

Existen fallos dictados por la Corte Suprema de Justicia como el publicado en la Gaceta Judicial SXV Pag. 4137, que expresan: "La esencia de la transacción reside en la renuncia que cada contratante hace de lo

que cree su derecho a fin de evitar que un fallo le quite todo a uno u a otro". Este antecedente nos lleva a la conclusión de que la transacción significa una renuncia y por tanto si la aplicamos a la materia laboral estaría en contradicción con el precepto laboral que señala que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. La explicación que también admite esta conceptualización es que la Corte Suprema se refiere a la transacción en general pero nos encontramos ante a una transacción en materia laboral.

Otros tratadistas e inclusive fallos de la Corte sustentan que sí es posible la transacción en materia laboral porque procura un avenimiento entre el patrono y el trabajador pues "no está prohibido a los obreros celebrar transacciones y evitar litigios" S2. Pág. 15 Monge. La Internacional. Los que así aducen se basan jurídicamente en que no existe disposición legal que impida la transacción en materia laboral, y porque específicamente en el caso que estamos analizando la transacción no significa renuncia de derechos sino por el contrario un reconocimiento del mismo. Sustenta también este criterio la disposición del Código de Trabajo en la que indica que una de las formas de terminar el contrato es por acuerdo de las partes (Art. 196 No. 2).

Nosotros más bien pensamos que existen estos criterios divergentes porque depende mucho del enfoque jurídico y doctrinario que se le de al mismo, así por ejemplo en 1994 se introdujeron reformas en la Constitución Política una de las cuales declaraba: "será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

En lo doctrinario el Dr. Julio César Trujillo Vásquez en su obra: "Medios Alternativos en la Solución de Conflictos legales", anota:

Se ha discutido la validez de la transacción en materia laboral, porque como en ella no interviene el juez y además los derechos de los trabajadores son irrenunciables. La Jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia creo que es acertada cuando dice que procede la transacción. ¿Porqué procede la transacción? Primero porque no hay estrictamente renunciaciones de derechos de parte del trabajador, toda vez que cuando él reclama algo y el empleador le niega, NO HAY DERECHO CIERTO sino

DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA ACERCA DE LA TRANSACCIÓN EN MATERIA LABORAL

tan sólo una PRETENSIÓN PROCESAL o sea que un derecho que el trabajador se auto-otorga, y lo que la ley prohíbe es la renuncia de derechos y no pretensiones. Si las partes se ponen de acuerdo es PORQUE EL EMPLEADOR LE RECONOCE AL TRABAJADOR UN DERECHO QUE ANTES NO LO RECONOCÍA ¿A cambio de qué? De que el trabajador modere sus exigencias, pero esta moderación de las exigencias del trabajador no es gratuita, sino a cambio de que el empleador por su parte, reconozca el derecho que antes le negaba”.

Por lo antes expuesto se puede concluir que el juez con toda la facultad que le otorga la Ley debe auscultar lo que ha dado en llamarse la “VERDAD PROCESAL” y sobre ella aplicando las reglas de la Equidad, de la Justicia y de la Sana Crítica resolver en qué casos la transacción es aplicable como un medio alternativo en la terminación de los Juicios orales o escritos en materia laboral.